

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9649 af 30/01/2009 (Gældende)

Ukontrollabel arbejdstid, rejseleder

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdsmarkedets Ankenævn, j.nr. 5100432-08

Ukontrollabel arbejdstid, rejseleder

Resumé

Sag om opfyldelse af 2-årsreglen.

Medlemmet arbejder som rejseleder. Hun blev aflønnet fast med 1000 kr. pr. arbejdsdag. Ved rejsedage i udlandet skulle hun være til rådighed hver dag fra morgenmad og indtil begyndelsen af aften spisningen, hvilket ofte vil være indtil 11 timer.

Medlemmet ville på en normal arbejdsdag i udlandet være på udflugt det meste af dagen.

De øvrige arbejdsdage i Danmark foregik på kontoret og her arbejdede medlemmet 7,5 timer pr. dag.

Arbejdsdirektoratet fandt, at medlemmets arbejdstid som rejseleder på udedage måtte anses for ukontrollabel. Arbejdstiden skulle derfor findes ved at omregne lønnen med omregningssatsen.

Ankenævnet fandt, at det ikke kunne anses for at have indgået som et naturligt element i ansættelsesforholdet, at arbejdsgiveren kunne udøve kontrol af hendes arbejdstid som rejseleder på udedage.

Ankenævnet havde i den forbindelse lagt vægt på, at arbejdet som rejseleder på udedage foregik i udlandet, og at arbejdsgiveren var i Danmark. Endvidere var der ingen fast arbejdstid og ekstra timer bliver ikke honoreret. Lønnen pr. dag var på 1000 kr., uanset timeforbrug.

Det forhold, at der har været en chauffør til stede på turene kunne ikke begrunde en ændret vurdering. Ankenævnet havde herved lagt vægt på, at brugen af medlemmets egne eller en kollegas oplysninger forudsætter, at arbejdsgiveren kan kontrollere disse oplysninger ved egne registreringer.

Endvidere havde nævnet lagt vægt på, at hverken arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm var fastsat i kollektiv overenskomst, som var gældende for hende og arbejdsgiveren.

Den skriftlige individuelle aftale om ansættelse for perioden 1. april til 30. juni 2008 henviste heller ikke til en kollektiv overenskomst for et tilsvarende fagligt område, hvori arbejdstiden eller en norm om arbejdstid var fastsat. Denne aftale fastsatte heller ikke arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm. Det var alene angivet, at hun skulle være til rådighed hver dag på udedage fra morgenmad og indtil begyndelsen af aften spisningen, hvilket ofte ville være 11 timer.

Hendes arbejdstid på udedage kunne derfor ikke anses for kontrollabel.

Ankenævnet tiltrådte således Arbejdsdirektoratets afgørelse.

Ankenævnet har behandlet Deres klage på møde den 2009.

Nævnet traf denne

A F G Ø R E L S E

Deres arbejdstid på udedage som rejseleder hos xxxx må anses for ukontrollabel.

Ankenævnet tiltræder således Arbejdsdirektoratets afgørelse af den 8. september 2008.

B E G R U N D E L S E

Ankenævnet har lagt til grund, at

- De er ansat som rejseleder hos xxxx,
- det fremgår af ansættelsesaftale af 11. marts 2008 vedrørende ansættelsen fra 1. april 2008 til 30. juni 2008, at ansættelsen aflønnes fast med 1000 kr. pr. arbejdsdag,
- det fremgår endvidere af aftalen, at De på rejsedage i udlandet må påregne at være til rådighed hver dag fra morgenmad og indtil begyndelsen af aftenpisningen, hvilket ofte vil være indtil 11 timer,
- der ikke foreligger ansættelsesaftale vedrørende de øvrige ansættelsesperioder,
- De har oplyst, at De på rejsedage i princippet er til rådighed hele døgnet, da alle gæster har Deres mobiltelefonnummer. Ikke alle dage er ens, men arbejdstiden er altid meget over 37½ time,
- der ikke har været destinationschefer på de enkelte destinationer, og
- der, når De er i udlandet, er et rejseprogram med udflugter m.v., hvor der også deltager en chauffør.

Ankenævnet har endvidere lagt til grund, at Arbejdsdirektoratet den 8. september 2008 traf afgørelse om, at Deres arbejdstid som rejseleder på udedage skal anses for ukontrollabel.

Det fremgår af reglerne, at hvis et medlems arbejdstid ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres skal nettoindtægten fra arbejdet omregnes til timer med den til enhver tid gældende omregningssats.

Arbejdstiden anses som kontrollabel, hvis arbejdstiden kan kontrolleres ved arbejdsgiverens registreringer.

Arbejdstiden anses også for kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet og arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm er fastsat i kollektiv overenskomst, som gælder for medlemmet og arbejdsgiveren.

Arbejdstiden anses endvidere for kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og den skriftlige individuelle aftale om ansættelse henviser til en kollektiv overenskomst for et tilsvarende fagligt område, hvori arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat.

Hvis arbejdstiden - ud fra ovennævnte ikke - anses for kontrollabel, kan arbejdstiden dog anses for kontrollabel på grundlag af en skriftlig individuel ansættelsesaftale, hvis medlemmet er fast lønnet, og arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm er fastsat i aftalen. Desuden skal mindst 2 af 6 kriterier, der er opregnet i bestemmelsen være opfyldt.

Ved vurderingen af, om arbejdstiden kan kontrolleres ved arbejdsgiverens registreringer er det afgørende, om det var et naturligt element, at arbejdsgiveren eller en ansat, der er bemyndiget hertil, har mulighed for at kontrollere arbejdets udførelse og omfang. Arbejdsgiveren skal kunne afgive oplysninger om arbejdets omfang.

Det anses ikke for at have indgået som naturligt element i ansættelsesforholdet, at arbejdsgiveren kunne udøve kontrol af Deres arbejdstid som rejseleder på udedage.

Ankenævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at arbejdet som rejseleder på udedage foregår i udlandet, og at arbejdsgiveren er i Danmark. Endvidere er der ingen fast arbejdstid og ekstra timer bliver ikke honoreret. Lønnen pr. dag er på 1000 kr., uanset timeforbrug.

Det forhold, at der har været en chauffør til stede på turene kan ikke begrunde en ændret vurdering. Ankenævnet har herved lagt vægt på, at brugen af Deres egne eller en kollegas oplysninger forudsætter, at arbejdsgiveren kan kontrollere disse oplysninger ved egne registreringer.

Endvidere har nævnet lagt vægt på, at hverken arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm var fastsat i kollektiv overenskomst, som var gældende for Dem og arbejdsgiveren.

Den skriftlige individuelle aftale om ansættelse for perioden 1. april 2008 til 30. juni 2008 henviste heller ikke til en kollektiv overenskomst for et tilsvarende fagligt område, hvori arbejdstiden eller en norm om arbejdstid var fastsat. Denne aftale fastsætter heller ikke arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm. Det angives alene, at De skal være til rådighed hver dag på udedage fra morgenmad og indtil begyndelsen af aftenpisningen, hvilket ofte vil være 11 timer.

Deres arbejdstid på udedage kan derfor ikke anses for kontrollabel.

REGLER

Ankenævnet henviser til

- § 59, stk. 3 og 5 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 994 af 8. august 2007, og
- §§ 3 og 4 i Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 966 af 8. november 2001 om supplerende dagpenge og senere bekendtgørelse nr. 566 af 19. juni 2008 om supplerende dagpenge.

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som ankenævnet har modtaget fra direktoratet.

På ankenævnets vegne

De kan læse om afgørelsens retlige grundlag på de følgende sider.

Kopi til:

Arbejdsdirektoratet, Stormgade 10, Postboks 1103, 1009 København K,

xx

Regler

Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 994 af 8. august 2007

§ 59. Når et ledigt medlem, som er arbejdssøgende til arbejde i fuld, sædvanlig arbejdstid, opnår arbejde af kortere varighed, nedsættes dagpengene. Nedsættelsen sker efter forholdet mellem medlemmets arbejdstid i vedkommende uge og normal overenskomstmæssig arbejdstid på det danske arbejdsmarked. Inden for områder, hvor nedsættelse ikke kan foretages på grundlag af arbejdstiden, sker nedsættelsen under hensyn til arbejdslønnen.

Stk. 2. Har et medlem haft beskæftigelse af større omfang end svarende til normal overenskomstmæssig arbejdstid på det danske arbejdsmarked, overføres alle overskydende timer fra de forudgående 12 uger, dog 3 måneder for månedslønnede, før ledighedens indtræden. Dog bortfalder overskydende timer, der ikke er opbrugt inden for 5 uger fra opgørelsestidspunktet.

Stk. 3. Hvis et medlems arbejdstid ikke eller kun vanskeligt kan kontrolleres, skal indtægten fra arbejdet ved opgørelsen af overskydende timer, jf. stk. 2, omregnes til timer med den til enhver tid gældende omregningssats.

Stk. 4. Særregler om nedsættelse af dagpenge kan fastsættes for arbejdsområder, hvor forholdene muliggør, at et ledigt medlem opnår særlig høj arbejdsløn i en begrænset arbejdstid.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter nærmere regler efter forhandling med Beskæftigelsesrådet. Der kan herunder fastsættes regler om, at overskydende timer, jf. stk. 2, i særlige tilfælde opgøres i forhold til et andet timetal end den normale overenskomstmæssige arbejdstid på det danske arbejdsmarked.

Stk. 6. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan efter forhandling med Beskæftigelsesrådet fastsætte regler om, at visse former for beskæftigelse, der udføres som en del af det civile beredskab

Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 966 af 8. november 2001 om supplerende dagpenge

Kontrollabel arbejdstid

§ 3. Et medlems arbejdstid anses som kontrollabel, hvis arbejdstiden kan kontrolleres ved arbejdsgiverens registreringer.

Stk. 2. Et medlems arbejdstid anses også som kontrollabel, hvis et medlem er fast lønnet, og arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat i en kollektiv overenskomst, som gælder for medlemmet og arbejdsgiveren.

Stk. 3. Et medlems arbejdstid anses også som kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og den skriftlige individuelle aftale om ansættelse henviser til en kollektiv overenskomst for et tilsvarende fagligt område, hvori arbejdstid en eller en norm om arbejdstid er fastsat.

Stk. 4. Hvis et medlems arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel efter stk. 1-3, kan arbejdstiden dog anses for kontrollabel på grundlag af en skriftlig individuel aftale om ansættelse, hvis medlemmet er fast lønnet, og arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat i aftalen. Desuden skal mindst 2 af følgende 6 kriterier være opfyldt:

- 1) Virksomheden har procedurer for registrering af arbejdstiden, og hvordan arbejdet skal udføres.
- 2) Aftalen indeholder regler om overarbejde og betaling herfor.
- 3) Der er faste tidsrum, hvor medlemmet skal være til disposition for arbejdsgiveren.
- 4) Størrelsen af medlemmets løn er konstant over en periode.
- 5) Medlemmets løn svarer til den normale løn på området.
- 6) Medlemmet erklærer på tro og love, at arbejdet har været udført på de vilkår om arbejdstiden, som er nævnt i aftalen.

Stk. 5. Et medlem anses ikke som fast lønnet, jf. stk. 2-4, hvis der indgår provision i lønnen.

Ukontrollabel arbejdstid

§ 4. Hvis et medlems arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel efter § 3, beregnes arbejdstiden i ugen ved at omregne lønnen (netto) med omregningssatsen.

Stk. 2. Medlemmets nettoløn ved omregning er lønnen i ugen med fradrag af de dokumenterede nødvendige udgifter, der efter skattereglerne kan fradrages indtægten før beregning af skat.

Stk. 3. Hvis lønnen ikke er kendt på det tidspunkt, hvor arbejdet udføres, sker der et foreløbigt fradrag i dagpengene. Det sker på grundlag af det antal timer, som medlemmet har oplyst er brugt til arbejdet. Når lønnen kendes, skal der ske omregning efter stk. 1 og 2.

Stk. 4. Hvis arbejdet ikke har medført indtægter, sker fradraget på grundlag af det antal timer, som medlemmet har oplyst er brugt til arbejdet. For et medlem, der er forsikret på fuld tid, kan fradrag for hver arbejdsdag højst udgøre 7,4 timer. For et medlem forsikret på deltid kan fradraget for hver arbejdsdag højst udgøre 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før ledigheden

Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 566 af 19. juni 2008 om supplerende dagpenge

Kontrollabel arbejdstid

§ 3. Et medlems arbejdstid anses som kontrollabel, hvis arbejdstiden kan kontrolleres ved arbejdsgiverens registreringer.

Stk. 2. Et medlems arbejdstid anses også som kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat i en kollektiv overenskomst, som gælder for medlemmet og arbejdsgiveren.

Stk. 3. Et medlems arbejdstid anses også som kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og den skriftlige individuelle aftale om ansættelse henviser til en kollektiv overenskomst for et tilsvarende fagligt område, hvori arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat.

Stk. 4. Hvis et medlems arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel efter stk. 1-3, kan arbejdstiden dog anses for kontrollabel på grundlag af en skriftlig individuel aftale om ansættelse, hvis medlemmet er fast lønnet, og arbejdstiden eller en norm om arbejdstid er fastsat i aftalen. Desuden skal mindst 2 af følgende 6 kriterier være opfyldt:

- 1) Virksomheden har procedurer for registrering af arbejdstiden, og hvordan arbejdet skal udføres.
- 2) Aftalen indeholder regler om overarbejde og betaling herfor.
- 3) Der er faste tidsrum, hvor medlemmet skal være til disposition for arbejdsgiveren.
- 4) Størrelsen af medlemmets løn er konstant over en periode.

- 5) Medlemmets løn svarer til den normale løn på området.
- 6) Medlemmet erklærer på tro og love, at arbejdet har været udført på de vilkår om arbejdstiden, som er nævnt i aftalen.

Stk. 5. Et medlem anses ikke som fast lønnet, jf. stk. 2-4, hvis der indgår provision i lønnen.

Ukontrollabel arbejdstid

§ 4. Hvis et medlems arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel efter § 3, beregnes arbejdstiden i ugen ved at omregne lønnen (før skat og inklusive ATP og eventuelt den Særlige Pensionsopsparing) med den til enhver tid gældende omregningssats. Dokumenterede nødvendige udgifter, der efter skattereglerne kan fratrækkes indtægten før beregning af skat, trækkes fra.

Stk. 2. Hvis lønnen ikke er kendt på det tidspunkt, hvor arbejdet udføres, sker der et foreløbigt fradrag i dagpengene. Det sker på grundlag af det antal timer, som medlemmet har oplyst er brugt til arbejdet. Når lønnen kendes, skal der ske omregning efter stk. 1.

Stk. 3. Hvis arbejdet ikke har medført indtægter, sker fradraget på grundlag af det antal timer, som medlemmet har oplyst er brugt til arbejdet. For et medlem, der er forsikret på fuld tid, kan fradrag for hver arbejdsdag højst udgøre 7,4 timer. For et medlem forsikret på deltid kan fradraget for hver arbejdsdag højst udgøre 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før ledigheden.